

Аналіз діяльності підприємства

**Андрусь О.І.**

доц., к.е.н. НТУУ «КПІ»

**Кравченко Н.П.**

студентка ФММ НТУУ «КПІ»

## **ОБОСНОВАНИЕ МЕР ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ ПИЩЕВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

*В данной статье рассматривается понятие и сущность производственной деятельности предприятия и приведены основные меры повышения ее эффективности для предприятий пищевой промышленности.*

**Ключевые слова:** производственная деятельность, эффективность, пищевая промышленность, производственная система.

**Andrus O.I., Kravchenko N.P.**

## **JUSTIFICATION OF PERFORMANCE MEASURES OF ECONOMIC ACTIVITY BUSINESS FOOD INDUSTRY**

*This article discusses the concept and nature of industrial and business enterprises and are the main measures to increase its efficiency for the food industry.*

**Keywords:** manufacturing activity, efficiency, food processing, production system.

---

**Бойчук Н.Я.**

старший викладач НТУУ «КПІ»

## **ПРОБЛЕМИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ТА ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ**

*В цій статті досліджені проблеми ефективності використання трудових ресурсів та підвищення продуктивності праці, проведений аналіз чисельності, складу та руху робочої сили, використання фонду робочого часу, проаналізована трудомісткість продукції та продуктивність праці, надана оцінка ефективності використання трудових ресурсів, обґрунтовані заходи щодо ефективного використання трудових ресурсів, сформульовані пропозиції щодо напрямків підвищення продуктивності праці.*

**Ключові слова:** продуктивність, трудомісткість, фонд робочого часу, вартісні, трудові, натуральні вимірники, умови праці, мотиви та мотивація, напрямки підвищення продуктивності праці, ефективність виробництва, економічна вигода.

**Вступ.** На сучасному етапі розвитку народного господарства України велика увага приділяється проблемі підвищення ефективності виробництва. Для вирішення цього питання потрібно постійно впроваджувати у виробництво досягнення сучасного науково-технічного прогресу, вдосконалювати форми та методи використання трудових ресурсів, посилювати мотивацію кожного робітника [1]. Підвищення ефективності виробництва можливе при умові найбільш раціонального використання всіх наявних ресурсів, в першу чергу – трудових. Багато економістів торкаються цієї теми, звертаються до неї в своїх наукових працях. Серед них можна назвати таких: Р. Л. Хом'як, Ф. Ф. Бутинець, Н.І. Верхоглядова, Л.О.Григор'єва, М.Жук, О.І.Чалий, А.В.Лобза, Р.Н.Юсупов.

Зміст праці полягає саме в сукупності елементів, які характеризують місце, роль, розвиток особистого фактору, трудового процесу і склад трудових функцій працівника, ступень його впливу на ефективність та якість праці, необхідний освітній і професійно-кваліфікаційний рівень. У зв'язку з цим організація праці повинна будуватися на основі врахування мотивів і факторів, які стимулюють участь в праці. Адже саме працівникам належить вирішальна роль в розвитку засобів і предметів праці – основних елементів будь-якого виробництва. Від організованості працівників, їх знань, ініціативи і дисципліни залежить продуктивність праці та ефективність виробництва. Сьогодні використання трудових ресурсів формується під впливом багатьох факторів і процесів, з якими воно пов'язано прямими і опосередкованими зв'язками. Це вимагає нового підходу до вивчення проблем у використанні трудових ресурсів, аналізу їх функціонування під впливом виробничих та соціально-економічних факторів в умовах реформування економіки. Тому тема дослідження є актуальною на даному етапі розвитку економіки.

**Постановка задачі.** Мета статті – розглянути існуючі методики аналізу та оцінити ефективність використання трудових ресурсів, обґрунтувати заходи щодо ефективного використання трудових ресурсів, сформулювати можливі пропозиції щодо напрямків підвищення продуктивності праці.

**Результати дослідження.** До основних видів аналізу ефективності використання робочої сили належать: аналіз чисельності, складу та руху робочої сили, аналіз використання фонду робочого часу, аналіз трудомісткості продукції, аналіз продуктивності праці [3].

Аналіз забезпеченості робочою силою здійснюється способом порівняння фактичної чисельності працівників за категоріями із розрахунковими (плановими) показниками і з показниками, що були досягнуті в минулому періоді. Це дає можливість визначити рівень виконання плану (завдання), а також динаміку показників.

Кожне підприємство має прагнути того, щоб забезпечити виконання планових завдань з обсягу виробництва продукції з меншою чисельністю за рахунок підвищення продуктивності праці робітників.

Для високопродуктивної праці підприємство має бути забезпечене основними й допоміжними робітниками, кваліфікація яких відповідала б

потребам виробництва. Відтак вивчають співвідношення між основними й допоміжними робітниками, тенденцію зміни цих співвідношень, і якщо вони не на користь основних робітників, то розглядається можливість їхнього скорочення за рахунок механізації й автоматизації виробничих процесів, поліпшення організації допоміжних робіт.

Найвідповідальнішим етапом аналізу забезпеченості робочою силою є вивчення її руху. Надто велика плінність робочої сили спричиняє додаткові витрати на підготовку та перепідготовку нових робітників, знижує на певний час продуктивність праці не тільки нових робітників, які освоюють нові умови праці, а й тих, що звільняються і потребують певного часу для пошуків нової роботи. Для вивчення руху робочої сили на підприємстві розраховуються коефіцієнти обороту з приймання та зі звільнення, а також коефіцієнти плінності, стабільності, загального обороту.

Одним із основних факторів, що впливає на продуктивність праці, є використання робочого часу. Зменшення втрат робочого часу і нераціональних його витрат веде до зростання продуктивності праці, кращого використання трудових ресурсів без додаткових заходів і витрат. Його доцільно проводити у двох напрямках: виявлення втрат робочого часу, виявлення непродуктивного використання робочого часу.

Використання робочого часу для всіх категорій робітників аналізується за допомогою таких двох показників: середня кількість днів, відпрацьованих одним робітником за звітний період (місяць, квартал, рік), середня тривалість робочого дня (зміни).

Середня кількість днів, відпрацьованих одним робітником за звітний період, характеризує тривалість робочого періоду в днях. На цей показник впливають такі фактори: втрати робочого часу, в тому числі прогули; невиходи з дозволу або з ініціативи адміністрації; масові невиходи на роботу (страйки); кількість днів чергової відпустки; кількість вихідних і святкових днів, кількість днів тимчасової непрацездатності, відпустки у зв'язку з навчанням.

Тривалість робочого дня (зміни) робітника залежить від таких факторів: величини нормативно встановленого робочого тижня; часу надурочної роботи; часу простою протягом робочої зміни, що зафіксований в обліку; неповного робочого часу (скорочений робочий день, тиждень); часу інших скорочень робочого дня (зміни), передбачених законодавством.

Раціональне використання робочого часу, тобто зменшення і ліквідація цілоденних та внутрішньо змінних простоїв – важлива умова збільшення виробництва продукції, підвищення продуктивності праці, зниження собівартості продукції без додаткових капітальних витрат.

Основними причинами втрат робочого часу є: недоліки в організації виробництва, нерегулярне постачання сировини і матеріалів, недоліки в організації праці і зарплати, низька трудова дисципліна, погана організація допоміжних служб.

Проте втрати робочого часу не завжди призводять до зменшення випуску продукції. Ці втрати можуть компенсуватися підвищенням продуктивності праці робітників підприємства [2].

Трудомісткість продукції – показник, що характеризує затрати робочого часу на виробництво одиниці або всього обсягу виготовленої продукції. Між показниками трудомісткості та продуктивності праці існує обернено пропорційний зв'язок – за зниження трудомісткості продуктивність праці зростає, і навпаки.

Скорочення затрат робочого часу на виробництво одиниці продукції безпосередньо впливає на величину середньогодинного виробітку робітників.

Рівень і динаміка годинної продуктивності праці зазнають постійного впливу інтенсивних факторів. Інтенсивні фактори забезпечують зниження трудомісткості виготовлення продукції і відповідний рівень виконання норм виробітку. До них відносять: кваліфікаційний, професійний рівень робітників; технічну й енергетичну озброєність праці; механізацію та автоматизацію технологічних процесів за впровадження прогресивної техніки, технології, матеріалів; організацію нормування праці; застосування у виробництві комплектуючих виробів та покупних напівфабрикатів; поліпшення якості структури, асортименту продукції; удосконалення організації виробництва й управління.

У процесі економічного аналізу трудомісткості вивчається її динаміка, причини зміни її величини і вплив на продуктивність праці [4].

Зниження або підвищення середнього рівня питомої трудомісткості може відбутися за рахунок зміни її рівня щодо окремих видів продукції та зміни структури виробництва.

Продуктивність праці – найважливіший якісний показник використання трудових ресурсів підприємства і головний фактор зростання обсягів виробництва продукції.

Вимірюється продуктивність праці двома способами: кількістю продукції, випущеної за одиницю часу, або кількістю часу, затраченого на виготовлення одиниці продукції.

Під час аналізу обчислюють годинну, денну і місячну (квартальну, річну) продуктивність праці одного працюючого або одного робітника. За умов ринкового господарювання ці показники використовуються для внутрішніх інформаційних потреб оперативного управління виробництвом, а також для визначення тієї чи іншої економічної вигоди, що очікується в майбутньому.

Продуктивність праці характеризується вартісними, трудовими та натуральними показниками. Дуже важливо правильно вибрати систему її вимірників, маючи на увазі можливість використання натуральних, трудових і вартісних вимірників. Аналізуючи продуктивність праці в динаміці, товарну продукцію необхідно перерахувати в порівнянних цінах, що певною мірою забезпечить можливість об'єктивного аналізу затрат праці на виготовлення продукції.

Аналіз продуктивності праці розпочинається з вивчення її рівня, динаміки та загальної оцінки виконання плану [3].

Особливої актуальності набуває пошук та реалізація резервів підвищення продуктивності праці персоналу підприємств у сучасних умовах соціально-економічної кризи. Адже важливою особливістю показника продуктивності праці є його динамічність. Він постійно змінюється під дією величезної кількості чинників. Одні з них сприяють підвищенню продуктивності праці персоналу, інші навпаки, їхньому зниженню [5].

Резерви підвищення продуктивності праці – це невикористані можливості економії затрат праці (як живої, так і уречевленої) за рахунок дії тих чи інших чинників удосконалення техніки, технології, поліпшення організації праці та управління. Резерви тісно пов'язані з чинниками зростання продуктивності праці. Якщо той чи інший чинник розглядати як можливість, то використання пов'язаного з ним резерву – це процес перетворення можливості у дійсність. Кожній групі чинників зростання продуктивності праці відповідає аналогічна група резервів, а саме резерви кращого використання матеріально-технічних засобів виробництва і робочої сили, та резерви кращого поєднання їх у трудовому процесі.

До основних напрямків підвищення продуктивності праці на підприємстві можна віднести такі: підвищення рівня якості робочої сили (поліпшення професійного відбору персоналу, підготовки та перепідготовки працівників, рівня професіоналізму); охорона праці та поліпшення умов праці; підвищення технічного рівня виробництва (використання нової техніки та прогресивних технологій, нових видів сировини і матеріалів для виготовлення продукції підвищеної якості з новими властивостями); підвищення рівня мотивації працівників щодо продуктивності праці й забезпечення без дефектності праці.

Одним із найефективніших напрямків підвищення продуктивності праці в умовах кризи є оптимізація чисельності персоналу. Сутність оптимізації чисельності персоналу передбачає розрахунок оптимальної кількості персоналу, яка потрібна для якісного виконання виробничих програм, а також зведення кількості працюючого персоналу до необхідного мінімуму.

Одним із ключових напрямків також є управління продуктивністю праці з урахуванням людського чинника [5].

Враховуючи першочергову важливість підвищення продуктивності праці для конкурентоспроможності підприємства, керівники і спеціалісти всіх рівнів у перспективних організаціях повинні розробляти і впроваджувати програми управління продуктивністю. Управління продуктивністю праці на підприємстві – це фактично частина загального процесу управління підприємством, що охоплює планування, організацію, мотивацію, керівництво, контроль і регулювання. Ця робота ґрунтується на постійному аналізі співвідношення корисного ефекту від певної трудової діяльності, з одного боку, і витрат на цю діяльність, з іншого боку.

**Висновки.** Рівень використання трудових ресурсів та пов'язаний з цим рівень продуктивності праці залишається незадовільним. Дослідивши питання аналізу та планування продуктивності праці, можна зробити наступні висновки:

1. Підйом вітчизняної економіки, підвищення продуктивності праці і якості життя громадян припускають ефективне використання усіх видів виробничих ресурсів, і в першу чергу робочої сили.

2. Для аналітичної оцінки зайнятості персоналу на виробництві необхідно значно розширити систему застосовуваних показників. Приміром, при аналізі витрат робочого часу і рівня зайнятості на виробництві можна рекомендувати такі розрахункові показники, як коефіцієнти використання робочого часу, нерегламентованих утрат часу, зайнятості робітника, завантаження устаткування, можливого підвищення продуктивності праці й ін.

3. Розроблення систем мотивації працівників до досягнення запланованого рівня продуктивності є необхідною умовою підвищення продуктивності праці.

4. Чим вище ступінь зайнятості персоналу, тим вище ефективність використання робочої сили, засобів виробництва і предметів праці, краще показники оборотності економічних ресурсів, обсягу продажів товарів і т.д. З цього випливає, що від ступеня зайнятості персоналу безпосередньо залежить рівень продуктивності на підприємстві.

#### **Перелік посилань**

1. Вітвицька Н.С., Чумакова І.Ю., Коцупатрій М.М., Фенченко І.Ю., Державний фінансовий контроль: Навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисц. – К.: КНЕУ, 2004. – 255с.

2. Економіка підприємства:[Підручник.–у 2 т.] /За ред. С.Ф.Покропивного/.–К.: Хвиля-Прес, 1995.- 420с.

3. Палій В.Ф., Суздальцева Л.П. Техніко-економічний аналіз виробничо - господарської діяльності підприємств М.: Машинобудування, 1989. – 456с.

4. Савицька Г.В. Аналіз господарської діяльності підприємства. – М.: Інфра-М., 2006. - 330с.

5. Скловська Є. Г. Економічний аналіз господарської діяльності підприємства: Навч.-метод. посіб. – К.:ІВЦ Видавництво»Політехніка», 2004.- 64 с.

---

**Бойчук Н.Я.**

*старший преподаватель ФММ НТУУ «КПІ»*

#### **ПРОБЛЕМЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ И ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА**

*В этой статье исследованы проблемы эффективности использования трудовых ресурсов и повышения производительности труда, проведен анализ численности, структуры и движения рабочей силы, использования фонда рабочего времени, проанализирована трудоемкость продукции и трудоемкость труда, дана оценка эффективности использования трудовых*

*ресурсов, сформулированы предложения относительно направлений повышения производительности труда.*

**Ключевые слова:** производительность, трудоемкость, фонд рабочего времени, стоимостная, трудовая и натуральная оценка, условия труда, мотивы и мотивация, направления повышения производительности труда, эффективность производства, экономическая выгода.

**Boychuk N.**

*Senior Lecturer FMM NTUU «KPI»*

## **THE PROBLEMS OF EFFICIENT USE OF MANPOWER AND INCREASE PRODUCTIVITY**

*This article investigated the problem of efficient use of labor and increasing labor productivity, the analysis of size, composition and movement of labor, use of fund of working time, analyzed the complexity of production and productivity, the estimation of efficiency of labor, reasonable measures for effective utilization of manpower formulated proposals for areas of higher productivity.*

**Keywords:** productivity, labor, capital work time, cost, labor, natural meters, working conditions, motives and motivation, the direction of increasing productivity, production efficiency, economic benefit.

---

**Бурлака В.Г.**

*к.е.н., ст.н.с. ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України»*

## **АНАЛІЗ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНИХ ПОКАЗНИКІВ МАШИНОБУДІВНОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ В УМОВАХ КРИЗИ**

*У статті проведено аналіз фінансового-економічного стану машинобудівної галузі України в умовах кризи. З урахуванням цього аналізу зроблено висновки щодо основних факторів, які впливають на її результативність протягом досліджуваного періоду, та запропоновано пріоритетні напрями розвитку галузі.*

**Ключові слова:** машинобудування, індекси обсягу продукції промисловості, сальдований фінансовий результат, кумулятивний прибуток, рентабельність від операційної діяльності, оборотні активи, кредиторська заборгованість, дебіторська заборгованість, сальдо дебіторсько-кредиторської заборгованості, власний капітал.

**Вступ.** На сьогоднішній день машинобудування України за своїми якісними показниками не поступається іншим провідним галузям промисловості, а її частка валової доданої вартості в структурі ВВП складає